

Włodzimierz Biniek

Dialog społeczny w Polsce i krajach Unii Europejskiej

Wprowadzenie

Zinstytucjonalizowany dialog społeczny korzeniami sięga początków ubiegłego wieku, kiedy to w 1919 r. w wyniku rosnącej troski o reformy społeczne po I wojnie światowej, w obliczu gwałtownego wzrostu bezrobocia – dziewięć państw, w tym Polska, założyło Międzynarodową Organizację Pracy. Punktem wyjścia ku temu były rokowania związków zawodowych z organizacjami przedsiębiorców.

Dziś dialog społeczny jest szerszym procesem – rozwijany jest na szczeblu międzynarodowym, europejskim, krajowym, regionalnym, sektorowym, jak również na szczeblu przedsiębiorstwa. Obejmuje zarówno negocjacje zbiorowe, jak i konsultacje. Funkcjonuje jako dialog autonomiczny – dwustronny, ale może również odbywać się w układzie trójstronnym z uczestnictwem strony rządowej czy publicznej.

Wymiana informacji w ramach dialogu społecznego często stanowi podstawę dla wspólnego rozwiązywania problemów, zbiorowych negocjacji lub jednostronnego podejmowania decyzji. Jeśli dialog społeczny jest udany, staje się procesem, dzięki któremu stosunki społeczno-gospodarcze mają szansę być oparte na solidnym gruncie, a przyjmowane rozwiązania cieszyć się poparciem wszystkich zaangażowanych stron.

Europejski dialog społeczny rozumiany jako dialog pomiędzy dwoma głównymi stronami sfery ekonomicznej: stroną pracodawców i stroną pracobiorców rozwijał się wraz z postępowaniem integracji europejskiej – jest jednym z podstawowych elementów europejskiej polityki społecznej.

Dialog społeczny i partnerstwo społeczne w skali globalnej wydaje się również nie tracić na znaczeniu. We wnioskach z konferencji G8 z udziałem ministrów pracy zatrudnienia w Stuttgarcie (grudzień 2003) zapisano m.in., że nie ma efektywnego gospodarowania w XXI wieku bez nowoczesnego systemu zbiorowych stosunków pracy i skutecznych strategii w zakresie zarządzania zmianami. Efektywna współpraca między pracodawcami, pracownikami i ich organizacjami oparta na partnerstwie oraz zaangażowaniu pracowników zgodnie z krajowymi tradycjami i praktyką, stanowi ważny wkład w popieranie jakości pracy. Z kolei opublikowany w Genewie w lutym 2004 r. raport

Światowej Komisji ds. Społecznego Wymiaru Globalizacji, Międzynarodowej Organizacji Pracy, wzywa do „skupienia uwagi na ludziach” i podkreśla, że w kontekście strategii na rzecz zmian dla owocnego dialogu społecznego są konieczne silne, reprezentatywne organizacje pracowników i pracodawców.

Dialog społeczny funkcjonujący na szczelbu Unii Europejskiej został zbudowany na podstawie różnych systemów i praktyk dialogu społecznego obowiązujących w państwach członkowskich. Unia Europejska nie wypracowała jednolitego modelu dla wszystkich państw członkowskich, jednak wymaga od tych państw rozwiniętego i skutecznego dialogu społecznego, realizującego przynależne mu funkcje, odpowiednie do zwyczajów i tradycji danego kraju, ale także wymogów formalnych wynikających z członkostwa w UE.

Historia i rozwój dialogu społecznego w Europie są ściśle powiązane z ewolucją i modelem rynku pracy w poszczególnych krajach członkowskich Unii Europejskiej.

Celem opracowania jest znalezienie odpowiedzi na następujące pytania:

- jaki model dialogu społecznego powinna przyjąć Polska i w jakim kierunku go rozwijać?
- co jako kraj możemy wnieść do jego procesów, praktyk i instytucji?
- jakie zadania stoją przed organizacjami pracodawców i pracobiorców, jakie kompetencje, umiejętności i wiedzę powinni posiadać ich przedstawiciele, by dialog ten był skuteczny?
- jakie wnioski wynikają dla Polski z doświadczeń państw Unii Europejskiej?

Żeby odpowiedzieć na te pytania, należy dokonać analizy i oceny dialogu społecznego w krajach Unii Europejskiej, a następnie określić miejsce i rolę dialogu społecznego w Polsce.

Dla celów opracowania wybrano cztery kraje: Irlandię, Hiszpanię, Holandię i Danię, w których występują główne formy europejskiej tradycji państwowej i trzy podstawowe modele rynku pracy.

1. Modele rynków pracy w Europie Zachodniej¹

Państwa opiekuńcze Europy Zachodniej zbudowano zasadniczo na bazie rozwoju gospodarczego odnotowanego od lat pięćdziesiątych do siedemdziesiątych. W tych krajach zaobserwowano znaczne różnice dotyczące form rozwoju. Stwierdzono, że rozwój ten umożliwiła gwarantowana instytucjonalnie współpraca zorganizowanego kapitału i zorganizowanej pracy. Związkom zawodowym udzielono pomocy, która zmierzała do ograniczenia ich żądań (płacowych), a kapitał zmuszono do ponownego zainwestowania w znacznej części ogromnych zysków w gospodarkę krajową. Do osiągnięcia korzystnych wyników przyczynił się szereg warunków organizacyjno-instytucjonalnych. Po pierwsze – koncentracja i centralizacja związków zawodowych i związków pracodawców, po drugie – koordynująca rola najważniejszych związków pracodawców i wiodących związków zawodowych, posiadających dużą liczbę członków, w uzależnionych od eksportu działach gospodarki, po trzecie – zaangażowanie związków zawodowych w ko-

¹ S.K. Andersen, *Dialog społeczny a europejskie tradycje państwowe*, Wyd. Wydział Socjologii Uniwersytetu w Kopenhadze, Kopenhaga 2002.

mitetach doradczo-administracyjnych w poszczególnych działach gospodarki i w gospodarce krajowej, po czwarte – rozszerzenie praw uczestnictwa pracowników, i po piąte – rozwój wspieranych przez rząd instytucji monitorujących przestrzeganie zasad i rozpowszechniających dowody działań świadczących o braku współpracy.

Warunki powyższe nie zostały spełnione częściowo we Francji i we Włoszech. Mimo to kraje te odnotowały w okresie od lat pięćdziesiątych do siedemdziesiątych bardzo wysoki poziom rozwoju i inwestycji. Ze względu na słabość związków zawodowych w tych krajach do ograniczenia żądań związkowych i wzrostu inwestycji kapitałowych nie były konieczne zachęty ani gwarancje instytucjonalne. Związki we Francji i we Włoszech były wyjątkowo słabe i wewnątrznie podzielone, brakowało im także sojuszników w rządzie, a stosunki pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi charakteryzowało dążenie do dominacji, a nie współpracy.

W Wielkiej Brytanii rozwój gospodarki przybrał jeszcze inną formę. W latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych poziom rozwoju w tym kraju był o połowę mniejszy niż średni poziom rozwoju w Europie. W północnej części kontynentu europejskiego skala strajków była ograniczona, natomiast Wielką Brytanię rozrywały konflikty pracownicze. Wielka Brytania utrzymywała w zasadzie politykę nieinterweniowania w kwestie regulacji płac czy warunków pracy. Kraj zyskał przez to miano „chorego państwa europejskiego” z przestarzałym systemem regulacji pracy.

W latach siedemdziesiątych różnice warunków gospodarczych, społecznych i instytucjonalnych ukazały obraz systemów rynku pracy, które były raczej odmienne. Jelle Visser (1996) stwierdził, że próby wyjaśnienia tych różnic wiązały się ze strategiami polityczno-gospodarczymi obranymi przez poszczególne kraje. Tak zwana hipoteza lewicowo-prawicowa sugerowała, że rządy u władzy przyznają pierwszeństwo zwalczaniu bezrobocia lub sprzyjają niskiej inflacji. Hipoteza ta jednak okazała się zbyt prosta i zastąpiono ją hipotezą „neokorporacjonizmu”, zgodnie z którą nie należy kłaść nacisku wyłącznie na wybór priorytetów, ale także na koordynację i wdrażanie polityki. Neokorporacjonizm oznacza wysoko zorganizowaną, skoncentrowaną i skoordynowaną strukturę reprezentacji interesów (pracodawców związków zawodowych), w połączeniu z wysokim stopniem uczestnictwa zorganizowanych grup interesów w tworzeniu i realizacji polityki publicznej. Dobrym przykładem kraju, w którym panuje system korporacjonistyczny, są Niemcy i Holandia. Jednakże wydarzenia zaistniałe w poszczególnych krajach europejskich pokazały, że niektóre gospodarki rynkowe są „zinstytucjonalizowane” (organizacje są tam silne i skoncentrowane), inne natomiast są „niezinstytucjonalizowane” (organizacje są w nich słabe i rozdrobnione).

Colin Crouch (1993) twierdził, że w Europie Zachodniej można zaobserwować trzy tradycje państwowe i trzy modele rynku pracy. W tym przypadku pojęcie tradycji państwowej ma zarówno szeroki zakres, co oznacza, że obejmuje procesy ideologiczne, instytucjonalne, kulturalne itd., wpływające na rozwój określonych tradycji państwowych, jak i podłoże historyczne, co oznacza, że tradycje państwowe są głęboko zakorzenione w historii państwa danego narodu. W modelu pierwszym, pluralistycznym, państwo jest bierne i hołduje zasadzie nieinterweniowania. Państwowa regulacja kwestii stosunków pracy czy dialogu społecznego ogranicza się do tworzenia skromnych zasad prawdy, stosowanych przy zawieraniu umów przez osoby fizyczne i prawne. W tym zakresie system oparty jest na zasadzie woluntaryzmu. Pracodawcy i związki zawodowe rozwinęły stosunki negocjacji (dialogu społecznego) bazujące na systemie wartości przeciwnych, choć mogłyby uzgodnić wspólne procedury i zaakceptować ewentualne poraż-

ki, pod warunkiem że przeciwnik przestrzegał zasad. Stosunki pomiędzy partnerami społecznymi można opisać jako „podzielone negocjacje – dialog”, co oznacza, że proces ten to gra, w której wynik ogólny jest zerowy, gdyż zyski jednej strony oznaczają straty drugiej. Struktura związków pracodawców i związków zawodowych jest rozdrobniona, a koordynacja na szczeblu centralnym jest znikoma lub jej brak. Klasyczny przykład kraju, w którym funkcjonuje **system pluralistyczny**, to Wielka Brytania.

W modelu drugim, **etatystycznym**, pracodawcy i związki zawodowe działają odrębnie, co oznacza, że dialog pomiędzy nimi jest ograniczony i charakteryzują go konflikty.

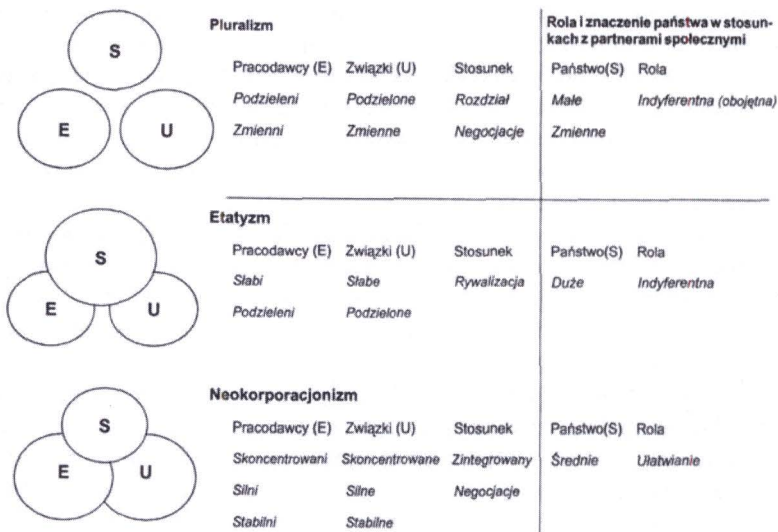
Wzajemne uznanie jest ograniczone, a każdy z partnerów społecznych kwestionuje prawne podstawy działania drugiej strony, dlatego też stosunki między pracodawcami i związkami zawodowymi to współzawodnictwo. Dyscyplina wewnętrzna i wola współpracy wśród różnych związków pracodawców i związków zawodowych są słabe. W związku z tym częste są interwencje państwa w zakresie regulacji rynku pracy. Klasycznym przykładem państwa etatystycznego jest Francja.

Model trzeci, **neokorporacjonistyczny**, także charakteryzuje interwencja państwa w regulacji rynku pracy, z tym że dokonuje się to na drodze konsultacji lub porozumień z partnerami społecznymi. Wysoko zorganizowane, działające w dużym zakresie związki pracodawców i związki zawodowe stosują lub nadzorują różnorodne formy dialogu społecznego (w tym negocjacje zbiorowe), często poprzez wiodące organizacje krajowe.

Organizacje partnerów społecznych są w związku z tym wpływowe i działają na bazie zintegrowanych, częściowo pokrywających się systemów wartości. Negocjacje i dialog są zintegrowane, tzn. toczą się na zasadzie gry, której ogólny wynik jest dodatni – zarówno pracodawcy, jak i pracownicy osiągają w ich wyniku korzyści.

Rolą państwa nie jest dominacja, ale usprawnianie różnorodnych procesów regulacji rynku pracy. Najlepszym przykładem państwa neokorporacjonistycznego są Niemcy.

Trzy modele rynku pracy i ich główne cechy przedstawia rysunek 1.



Rys. 1. Modele rynku pracy w Europie Zachodniej. Źródło: S.K. Andersen, dz. cyt.

Wybrane do celów opracowania cztery kraje, tzn. Irlandia, Hiszpania, Holandia i Dania reprezentują trzy powyższe modele rynku pracy, choć nie bezpośrednio: w krajach tych może dominować dana tradycja państwowa, a drogę rozwoju dialogu społecznego warunkują także inne tradycje regulacji. Dialog społeczny w Irlandii bazuje na brytyjskim systemie pluralistycznym. W ostatnich latach powstały tam jednak neokorporacjonistyczne formy partnerstwa i dialogu społecznego. Hiszpania to zasadniczo kraj etatystyczny pod względem regulacji rynku pracy, ale niekiedy widoczne są tam formy współpracy neokorporacjonistycznej. Holandię należałoby scharakteryzować jako kraj o systemie neokorporacjonistycznym, a duńska regulacja rynku pracy stanowi kombinację pluralistycznych i neokorporacjonistycznych tradycji regulacji. Poniżej omówiono różne trendy rozwoju dialogu społecznego.

2. Dialog społeczny – doświadczenia zagraniczne

2.1. Irlandia

Gdy w 1922 powstało wolne państwo irlandzkie, w jego systemie stosunków pracy dominowała pluralistyczna brytyjska tradycja państwowa. Jedną z jego cech był fakt, że brytyjskie związki zawodowe nadal zrzeszały mniejszość pracowników w Irlandii, natomiast w wielu aspektach dominowała brytyjska tradycja regulacji.

W ostatnich latach Irlandia stała się jednak wybitnym przykładem regulacji neokorporacjonistycznej w Europie. Od 1987 roku podpisano pięć kolejnych porozumień bazujących na partnerstwie społecznym, to znaczy na dialogu społecznym, które uregulowały nie tylko kwestie płac i warunków pracy, ale także szeroką gamę kwestii gospodarczo-społecznych, w tym reformę podatkową oraz rozwój opieki społecznej i zdrowotnej.

Równoległe z tym rozwojem partnerstwa społecznego Irlandia odnotowała ogromny poziom wzrostu gospodarczego. W latach 1996–2000 roczny wzrost PKD wynosił średnio ponad 9,24%. Żaden z krajów członkowskich OECD nie był w stanie dorównać Irlandii.

W sukcesie tym niewątpliwym swój udział mają partnerzy społeczni, którzy na zasadzie konsensusu i partnerstwa współkierują wraz z rządem gospodarką irlandzką. Dzięki temu znacznie ograniczono negatywne skutki problemów dotyczących rynku pracy i zatrudnienia.

Nastąpił nie tylko stopniowy wzrost płac i obniżka skali podatków, ale powstało sporo nowych miejsc pracy. Jednakże tak pomyślny rozwój dialogu społecznego w Irlandii nie byłby możliwy bez znacznego wsparcia ze strony funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności Unii Europejskiej.

Wśród partnerów społecznych w Irlandii po stronie pracowników dominującą rolę odgrywa Irlandzki Kongres Związków Zawodowych (ICTU). Reprezentuje on 90% wszystkich zrzeszonych pracowników w związkach zawodowych (a jest w tym kraju 50 związkowych organizacji). Wśród wszystkich zatrudnionych w Irlandii pracowników 47% to członkowie związków.

Jeżeli spośród wszystkich organizacji związkowych w Irlandii ICTU ma niekwestionowaną, monopolistyczną pozycję, to wśród pracodawców irlandzkich podobną rolę odgrywa Irlandzka Konfederacja Biznesu i Pracodawców (IBEC), która jest fuzją doko-

naną w połowie lat dziewięćdziesiątych działających przez wiele lat dwóch krajowych organizacji pracodawców. IBEC reprezentuje interesy większości spółek i organizacji wszystkich dziedzin działalności gospodarczej, handlowej i usługowej. W strukturze IBEC działa ponad 50 związków pracodawców i federacji branżowych.

Cechą charakterystyczną dialogu społecznego w Irlandii jest minimalny udział państwa w prowadzonych negocjacjach zbiorowych. Dzieje się tak m.in. dlatego, że wiele podstawowych spraw z zakresu prawa pracy, takich jak urlopy, zatrudnienie, odprawy, zwolnienia, jest regulowana w ustawach. Negocjacje zbiorowe pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi toczą się w zasadzie tylko w sprawie płac i warunków pracy.

Poważnym problemem na irlandzkim rynku pracy jest spadek ogólnej liczby miejsc pracy w przedsiębiorstwach, które uznają związki zawodowe. Oznacza to, że pracodawcy, którzy nie będą uznawać związków zawodowych, mogą ingerować w postanowienia układów zawartych na poziomie krajowym. Związki zawodowe, zdając sobie sprawę z powagi sytuacji i czując zagrożenie dla swoich pozycji, zgłaszają od dawna propozycje zmierzające do ich powszechnej uznawalności i ochrony irlandzkiej specyfiki systemu stosunków pracy.

W Irlandii istnieje cała sieć instytucji wspierających proces konsultacji i negocjacji zbiorowych. Między innymi Główna Rada Gospodarczo-Społeczna (NESC) powołana do życia w 1993 roku prowadząca szczegółowe analizy w zakresie tzw. sprawiedliwości społecznej oddaje nieocenione usługi partnerom społecznym w przygotowywaniu sprawozdań, ocen i projektów strategicznych dotyczących funkcjonowania rynku pracy.

Krajowe Forum Gospodarczo-Społeczne (NESF) utworzone zostało przez rząd Irlandii w 1993 roku w celu osiągnięcia możliwie szerokiego konsensusu w głównych sprawach polityki gospodarczo-społecznej. Od 1998 r. prace forum koncentrują się na ocenie realizacji polityki dotyczącej równouprawnienia i uczestnictwa w życiu społecznym, to znaczy obejmują krajowe układy partnerskie. Głównym zadaniem Forum jest monitorowanie i analiza realizacji określonych środków i programów, szczególnie dotyczących osiągania równouprawnienia i uczestnictwa w życiu społecznym. Forum może rozważać te kwestie z własnej inicjatywy lub na wniosek rządu. Członkowie Forum to poseł, pracodawca, związek zawodowy i organizacja rolnicza, sektor wolontariatu i przedstawiciel społeczeństwa, rząd centralny, samorząd i członkowie niezależni.

Inne komitety zajmujące się analizą i monitorowaniem istniały lub nadal działają, ale tylko jeden z nich – stosunkowo nowa instytucja partnerstwa – zostanie tu wspomniany.

W 2001 r. rząd utworzył Krajowe Centrum na rzecz Partnerstwa i Działania (NCPD). Kluczowym jego zadaniem jest wspieranie i dążenie do zmian w zakresie miejsc pracy w Irlandii. Umożliwi to organizacjom sektora prywatnego i państwowego, za pośrednictwem dialogu społecznego, reagowanie na zmiany oraz budowanie nowych możliwości i poprawę wydajności. Główna idea działania to konkurencyjność we wszelkich działach gospodarki międzynarodowej: każdy sektor gospodarki Irlandii – sektor prywatny i państwowy, pracodawcy i pracownicy, grupy pracownicze i związki zawodowe – musi tworzyć nowe koncepcje dotyczące zmian i przystosowania. Na podstawie dialogu społecznego należy określić nowe modele partnerstwa w celu zwiększenia wydajności i elastyczności podniesienia poziomu życia, poprawy świadczenia usług i jakości życia w kraju.

Reasumując, można stwierdzić, iż istotną zaletą irlandzkiego modelu dialogu społecznego, który jest ciągle doskonalony i modyfikowany, jest przyczynianie się do bezprzykładnego sukcesu gospodarczego na przełomie ostatnich stuleci.

Wymiernym i społecznie korzystnym efektem takiego kierunku jest duże ograniczenie problemów dotyczących pracy, umiarkowane, ale stałe podwyższanie płac, obniżka podatków i, co niezwykle ważne – w skali makro- stałe tworzenie nowych miejsc pracy.

2.2. Dania

Dania pozostaje częściowo pod wpływem tradycji **neokorporatystycznego** modelu państwa. Podobnie jak w innych krajach neokorporatystycznych, w Danii pracodawcy i związki zawodowe mają silne sformalizowane i instytucjonalizowane oddziaływanie. Od początku XX wieku uczestniczą w systemie negocjacji zbiorowych, od lat trzydziestych – w edukacji i szkoleniach zawodowych, a od końca lat sześćdziesiątych – w polityce rynku pracy.

Jednak klasyfikacja Danii jako kraju neokorporatystycznego jest myląca, bowiem na regulację rynku pracy silny wpływ ma woluntaryzm. Interwencja państwa w regulowaniu rynku pracy jest ograniczona. Oznacza to, że autonomia związków zawodowych i pracodawców, społecznych partnerów, w procesach dialogu (np. w negocjacjach zbiorowych) jest bardzo duża. Rola państwa, poza funkcją jednego z dwóch partnerów negocjacyjnych w sektorze publicznym, ogranicza się do procedur pojednawczych, mediacyjnych i arbitrażowych. Duński pluralizm czy też woluntaryzm jest bliższy tradycji państwa **liberalno-pluralistycznego** niż neokorporatystycznego.

Obecny na duńskim rynku pracy system organizacji i społecznego dialogu można opisać jako system, w którym mechanizm zawierania układów zbiorowych pracy odnośnie do warunków pracy i płac opiera się na podstawowych umowach zawieranych pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi w poszczególnych branżach. Jak wyżej wspomniano, parlament duński uchwalił dotychczas niewiele formalnych ustaw deklarujących uznanie lub regulację społecznych partnerów na duńskim rynku pracy. Kamieniem węgielnym systemu organizacji i umów zbiorowych rządzących rynkiem pracy jest klauzula Konstytucji dotycząca prawa do zrzeszeń.

Umowy podstawowe zakładają wzajemne uznanie przeciwnych stron. Oznacza to, że:

- związki zawodowe uznają prerogatywę zarządu pracodawców, tj. prawo do zarządzania i przydzielania pracy, i jednocześnie przestrzegają aktualnie obowiązujące układy zbiorowe oraz zasady współpracy,
- pracodawcy akceptują prawo pracowników do organizowania i ustanawiania zbiorowej reprezentacji.

To wzajemne uznanie nakazuje stronom rozwiązywać przypadki sprzecznych interesów poprzez zawieranie układów zbiorowych. Oddzielne przepisy sporządzono dla procedur zawierania tych układów oraz zakresu i użycia zbiorowych działań, takich jak strajk czy lokaut.

Ponadto zasady nakładają zobowiązanie pokojowe, co w normalnych okolicznościach wstrzymuje strony przed stosowaniem wrogich działań w okresie obowiązywania umów zbiorowych.

Pierwsza, i jednocześnie normatywna, umowa podstawowa jest ogólnie zwana „wrześniowym kompromisem” i obowiązuje cały duński rynek pracy. Zawarły ją w 1899 roku dwie wiodące konfederacje, Duńska Federacja Związków Zawodowych (LO) i Duńska Konfederacja Pracodawców (DA). Umowa nie podlegała korektom aż do roku 1960. Mimo że od tamtej pory wprowadzono wiele poprawek, oryginalny wrześniowy kompromis pozostał zasadniczo niezmienny.

Najważniejszą cechą społecznego partnerstwa w Danii są silne organizacje na rynku pracy. Obecny wskaźnik przynależności związkowej wynosi około 80%. Członkowie zrzeszeń pracodawców zatrudniają blisko 55% pracowników sektora prywatnego (DA 2000).

Związki zawodowe

LO jest zdecydowanie największą i dominującą konfederacją związków zawodowych w Danii. Obejmuje 23 zrzeszone związki zawodowe, co odpowiada 59% wszystkich pracowników. Jednak LO nie jest jedyną organizacją. Konfederacja pracowników umysłowych i urzędników państwowych (FTF) zrzesza 14% wszystkich pracowników. Członkami konfederacji jest wiele dużych i małych związków. Ta wspólna reprezentacja pracowników umysłowych i urzędników państwowych powstała pierwotnie jako prawdziwa alternatywa wobec LO. FTF przyjęło neutralne stanowisko wobec polityki partyjnej, odcinając się tym samym od powiązań LO z Partią Socjaldemokratyczną. Trzecią konfederacją związków zawodowych, którą należy tutaj wymienić jest Duńska Konfederacja Zrzeszeń Profesjonalnych (AC), w której skład wchodzi 14% wszystkich pracowników i 22 zrzeszonych związków.

Organizacja skupia grupy profesjonalne, tj. absolwentów uniwersytetów i innych wyższych uczelni. Około 40% członków pracuje w sektorze prywatnym.

Jako związek „profesjonalistów”, AC skupia również osoby prowadzące własną działalność gospodarczą.

Te trzy organizacje można uznać za elementy swobodnego systemu. Pomimo wewnętrznej rywalizacji skutecznie dzielą między sobą rynek. Tym samym osiągają wysoki wskaźnik partycypacji i imponująco szeroki zasięg organizacyjny. Chętnie współpracują, czego odzwierciedleniem jest przynależność wszystkich trzech organizacji do Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych – ETUC.

Zrzeszenia pracodawców

Również pracodawcy mają swoje trzy konfederacje. DA skupia przemysł, handel, usługi oraz budownictwo. Jest zdecydowanie największą i najbardziej wpływową konfederacją pracodawców. Jednak na początku lat dziewięćdziesiątych doszło do fuzji pracodawców branży produkcyjnej w jedną dużą organizację, Duński Przemysł (DI), reprezentującą ponad 50% łącznych wynagrodzeń wypłaconych w DA. W wyniku fuzji federacja przemysłowa stała się dominującym graczem wśród organizacji pracodawców. Dwoma pozostałymi konfederacjami są FA, organizacja pracodawców w sektorze finansowym, i SALA, skupiająca farmerów.

Negocjacje zbiorowe

Od końca lat siedemdziesiątych pracodawcy popierają bardziej zdecentralizowany system negocjacji zbiorowych w tradycyjnie scentralizowanym duńskim systemie negocjacji zbiorowych. Związki zawodowe stopniowo zaakceptowały bardziej zdecentralizowaną strukturę, z pewną formą odgórnej kontroli, zwaną „scentralizowaną decentralizacją”. W rezultacie rozszerzono systemy płac minimalnych. Dotychczas objęły one około 85% rynku pracy sektora prywatnego. Tradycyjnie co dwa lata, choć w ostatnich latach zdarzały się odstępstwa od tej zasady, negocjowana jest podwyżka minimalnej płacy na poziomie branży, a następnie w negocjacjach na szczeblu zakładu ustalana jest rzeczywista stawka płac. Mimo że obecnie negocjacje odbywają się na poziomie branżowym, DA i LO ciągle pełnią funkcje koordynatora w negocjacjach zbiorowych i są

właściwymi organami we wszystkich problematycznych przypadkach. W ciągu ostatnich dekad zakres przedmiotowy negocjacji zbiorowych uległ rozszerzeniu. Oprócz zagadnień płac i warunków pracy równie znaczące na liście tematów negocjacji są emerytury, szkolenia i rozwój kwalifikacji, informowanie i wspieranie pracowników.

W ramach procesu decentralizacji na początku lat dziewięćdziesiątych federacje w obrębie LO wprowadziły nową strukturę, tak zwany kartel negocjacji, jednoczący członkowskie związki w obrębie różnych sektorów. Pozwoliło to na wyłonienie nowych, silnych organów, które mogły uczestniczyć w procesie negocjacji w miejsce LO. Obecnie w obrębie LO istnieje sześć karteli negocjacyjnych zasadniczo podzielonych na jednostki reprezentujące pracowników w sektorze budowlanym, sektorze metalurgicznym i produkcyjnym, sektorze informacyjnym, sektorze handlu, transportu i usług, sektorze samorządowym oraz sektorze państwowym. Podobnie jak LO związek pracowników umysłowych, FTF, nie ma prawa bezpośrednio zawierać układów zbiorowych. Uprawnienia takie posiada związek „profesjonalistów”, jednak wyłącznie dla członków w sektorze publicznym.

W **polityce ekonomicznej** ostatnich dwóch dekad zakres przedmiotowy konsultacji i porozumienia został ograniczony. W 1987 roku LO i DA oraz rząd podpisali dokument zwany „deklaracją intencji”. Oświadczono w nim, że umiarkowane płace mają znaczenie dla zapewnienia konkurencyjności duńskiego eksportu. W istocie rzeczy deklaracja stanowiła wspólne porozumienie pomiędzy partnerami społecznymi obowiązujące przez następną dekadę. Trójstronne rozmowy na temat polityki ekonomicznej odbyły się ponownie w 1997 roku, ale tym razem stronom nie udało się zawrzeć umowy.

W zakresie polityki **rynku pracy** społeczni partnerzy uczestniczą zarówno w tymczasowych komisjach tworzących projekty ustaw, jak i w stałych komisjach trójstronnych na poziomie ogólnokrajowym. Na poziomie regionu partnerzy społeczni są członkami komisji realizujących politykę regionalną. Komisje te odgrywają kluczową rolę w aktywnej polityce walki z bezrobociem na rynku pracy. Jednak niekiedy rząd próbuje się zdystansować od wpływu partnerów społecznych i usiłuje wykluczyć ich z procesu kształtowania polityki. Zdarzyło się to w 1999 roku, kiedy partnerzy społeczni zostali wykluczeni z prac nad projektami ustaw o reformie mającej za zadanie kreowanie miejsc pracy. Po zakończeniu prac nad projektami ustaw partnerzy społeczni zostali zaproszeni do rozmów trójstronnych. Inaczej niż oczekiwiał rząd, DA i LO doprowadziły do prezentacji „wspólnego końcowego dokumentu”, który de facto ograniczył rządowi pole manewru. Ostatecznie stał się podstawą uchwalonej przez parlament reformy, co uwiadacznia prawdę, że jeśli partnerzy społeczni potrafią uzgodnić między sobą istotne kwestie polityki, rządowi trudno ignorować ich stanowisko.

Partnerzy społeczni nigdy nie mieli takiego samego wpływu na **politykę społeczną** jak na politykę rynku pracy. Jednak w ostatnich latach ujawnia się tendencja do łączenia tych dwóch obszarów polityki. Przykładem tego może być wprowadzenie rozdziałów społecznych w układach zbiorowych z 1995 roku i późniejszych. Zobowiązują one partnerów społecznych do zachowania i tworzenia miejsc pracy na specjalnych warunkach, zatrudnienia dla osób częściowo niepełnosprawnych w celu uniknięcia wykluczenia ich z życia społecznego. Jest to również przykład na poszerzenie się zakresu przedmiotowego negocjacji zbiorowych. Kolejnym przykładem jest ustanowienie lokalnych (publicznych) komisji trójstronnych pod koniec lat dziewięćdziesiątych dla ułatwienia ponownego zatrudnienia osób częściowo niepełnosprawnych.

System regulujący stosunki pomiędzy pracownikami a pracodawcami na duńskim rynku pracy obejmuje negocjacje zbiorowe pomiędzy organizacjami dla uzgodnienia zagadnień i warunków pracy i płac na kolejny okres i dotyczy niemal wszystkich pracowników. System odegrał kluczową rolę w kształtowaniu duńskiego życia politycznego i społecznego w XX wieku.

Duńskie państwo opiekuńcze opiera się na sprawdzonej skuteczności społecznego dialogu, w szczególności na systemie negocjacji zbiorowych. Dialog społeczny funkcjonuje jako arena rozstrzygania konfliktów interesów społecznych, tym samym sprzyjając stabilności rozwoju ekonomicznego i politycznego. Partnerzy społeczni są angażowani w opracowywanie ustaw i realizację uchwał duńskiego parlamentu, choć można zapewne znaleźć odstępstwa od tej zasady. Wypracowano jednak zasadę konsensusu, zgodnie z którą wdrażanie praw związanych z rynkiem pracy wymaga wcześniejszych porozumień stron zainteresowanych, tj. początkowo głównie dwóch konfederacji, LO i DA, ale stopniowo również z udziałem innych konfederacji obecnych na duńskim rynku pracy.

Warto zaznaczyć, że rola partnerów społecznych w regulowaniu duńskiego rynku pracy była i ciągle jest zasadniczo stabilna, ale jednocześnie uległa stosunkowo wszechstronnym zmianom. W szczególności decentralizacja systemu negocjacji – w ciągu ostatnich dwóch dekad w sektorze prywatnym i w ciągu ostatnich lat w sektorze publicznym – wprowadziła znaczące zmiany struktury negocjacji. Nowa sytuacja stanowi wyzwanie dla struktur organizacyjnych, tj. poszczególnych organizacji. Stanowi to dowód na to, że pomimo ciągłości duńskiego dialogu społecznego, szczególnie w ostatnich latach, doszło do wielu zmian natury politycznej i ekonomicznej. Są one między innymi efektem zaostrzonej międzynarodowej konkurencji. Stąd tak istotna jest elastyczność systemów dialogu, szczególnie systemu negocjacji zbiorowych.

2.3. Hiszpania

W postfrankistowskiej Hiszpanii tradycja państwa i reguły rynku pracy najczęściej wiązały się z **etatyzmem**. Wynika to z dominującej roli państwa i stosunkowo słabej pozycji zrzeszeń pracodawców i związków zawodowych. Jednak w początkowej fazie demokratyzacji niestabilność nowego systemu skłoniła państwo hiszpańskie do szukania wsparcia u partnerów społecznych. Doprowadziło to do zawięzania wielu ważnych paktów ze związkami zawodowymi i zrzeszeniami pracodawców. Wówczas związki zawodowe były silniejsze i bardziej radykalne niż w obecnych czasach. Zrzeszenia pracodawców miały więc nadzieję, że pakty osłabią szeregi związkowców.

Współczesną Hiszpanię charakteryzują dwa okresy porozumienia, czyli intensywnego dialogu społecznego, który dominował w postępowaniu regulacyjnym. Między rokiem 1977 a 1986 podpisano wiele umów dotyczących polityki dochodowej. Po tym okresie nastąpił czas konfrontacji. Drugi okres rozpoczął się w roku 1996. Tym razem umowy koncentrowały się na zagadnieniach społecznych i pracowniczych innych niż płace.

Po zwycięstwie konserwatywnej Partii Ludowej w 1996 roku po raz pierwszy doszło do ogólnokrajowego triumfu społecznego dialogu. Pierwsza kadencja rządu zaowocowała rosnącą aktywnością komitetów negocjacyjnych i paktów społecznych. Pierwszymi umowami w drugim okresie był układ o opiece społecznej i układ emerytalny z 1996 roku. Jednak konfederacja pracodawców (CEOC) później wycofała się z tego układu,

ponieważ oznaczał on, że większą część ciężaru finansowego ponieść mieli pracodawcy. Większe znaczenie miała reforma rynku pracy podpisana w 1997 roku. Obejmowała ona priorytetową dla pracodawców, istotną redukcję kosztów zwolnień załączoną do nowej umowy o pracę na czas nieokreślony oraz promowanie umów o pracę na czas nieokreślony. Promowanie umów na czas nieokreślony było priorytetem związków zawodowych. Wynikało to z faktu, iż 35% wszystkich umów o pracę zawierano w Hiszpanii na czas określony, co stanowiło wskaźnik najwyższy w UE. Ponadto reforma rozszerzyła rolę ogólnokrajowych układów branżowych, zastrzegając im pewne zagadnienia (podwyżki płac, klasyfikację zawodową, redukcję ogólnego czasu pracy) i pozostawiając inne (ocenę pracy, wewnętrzną elastyczność) niższym poziomom. Za cel postawiono przydzielenie poziomom odpowiedniego zakresu odpowiedzialności.

Mimo że większość powyżej opisanych prób stworzenia społecznego partnerstwa miało miejsce poza Komitetem Ekonomicznym i Społecznym (CES), organ ten, założony w 1992 roku, pozostaje najważniejszą krajową komisją trójstronną. Jest instytucją opartą na zasadach partnerstwa, co oznacza reprezentowanie interesów biznesu i związków zawodowych. Zadaniem CES jest zapewnienie oficjalnego udziału partnerów ekonomicznych i społecznych w procesie wdrażania ustaw dotyczących zagadnień społeczno-ekonomicznych i kwestii rynku pracy oraz wspieranie odnośnych decyzji rządowych.

Od połowy lat dziewięćdziesiątych w Hiszpanii dokonuje się stopniowy rozwój społecznego dialogu na poziomie regionalnym i lokalnym w formie paktów społecznych.

W większości pakty te powielają ogólnokrajowe pakty społeczne i jako takie za cel wyznaczają sobie rozwój ekonomiczny i społeczny. Pakty oraz podobne inicjatywy regionalne i lokalne są często współfinansowane przez Europejskie Fundusze Społeczne (European Social Funds – ESF). ESF wspiera strategiczne długoterminowe programy, które niosą pomoc regionom Europy, w szczególności regionom zacofanym. Celem jest doskonalenie i unowocześnianie kwalifikacji pracowników oraz pielęgnowanie inicjatyw przedsiębiorców. Ponieważ Europejski Fundusz Społeczny udziela pierwszeństwa projektom opartym na stosunkach partnerskich, angażujących wszystkich odpowiednich uczestników politycznych i ekonomicznych, pomoc finansowa przeznaczona była de facto na rozwój społecznego dialogu w Hiszpanii.

Związkom zawodowym i zrzeszeniom pracodawców przypadła decydująca rola w okresie transformacji i niepewnej pozycji hiszpańskiej demokracji. W tym sensie społeczny dialog powiązany jest z odbudowywaniem hiszpańskiej demokracji.

W ostatnich latach rosnąca niezależność związków zawodowych od partii politycznych sprzyja rozwojowi różnorodnego i bardziej konsekwentnego procesu społecznego dialogu. To z kolei prowadzi do ważnych politycznych kompromisów na tle szerszej sytuacji ekonomicznej oraz walki z bezrobociem w Hiszpanii. Postępy te dokonują się równocześnie z rozwojem bliższych i bardziej stabilnych stosunków pomiędzy dwoma dominującymi konfederacjami związków zawodowych, UGT i CCOO.

Doprowadziło to do modernizacji systemu zbiorowych negocjacji, choć problemy formułowania i koordynowania branżowych negocjacji na poziomie regionalnym i krajowym pozostają nierozwiązane. Ponadto twierdzi się, że dokonano się „uspolecznienie” państwowych funkcji. Proces ten obejmuje przekazanie przez państwo funkcji partnerom społecznym. Dlatego zagadnienia warunków pracy i płac podlegają negocjacom zbiorowym. Dodatkowo partnerom społecznym przydzielono oficjalną rolę w organach państwowych, na przykład Radzie Ekonomiczno-Społecznej. Są również uczestnikami półpublicznego forum takich obszarów polityki jak bezpieczeństwo i higiena.

Pogłębienie systemu społecznego dialogu postrzegane było przez pracodawców jako odejście od tradycyjnej regulacji i interwencji państwa: nowe formy dwu- i trójstronnego dialogu uważano za szansę na rozwój bardziej liberalnych przepisów. Związki zawodowe miały inny cel strategiczny. Uzyskały możliwość negocjowania kluczowych punktów regulacji zatrudnienia na różnych poziomach hiszpańskiego społeczeństwa.

2.4. Holandia

Rozwój Holandii w ostatniej dekadzie charakteryzował wzrost gospodarczy i spadek bezrobocia. Stopa bezrobocia zmniejszyła się z 8% w połowie lat dziewięćdziesiątych do 2,4% w 2001 roku. Holandia przeszła od holenderskiej choroby” (Dutch disease) do „holenderskiej radości” (Dutch delight). Zmianę tę można postrzegać jako sukces modelu holenderskiego, znanego jako model konsultacyjny, charakteryzujący się wieloletnią tradycją dialogu społecznego.

Partnerzy społeczni

Związki zawodowe

FNV jest największą i najbardziej wpływową holenderską federacją związków zawodowych. FNV ma dość bliskie powiązania z krajową partią socjaldemokratyczną. Od połowy lat dziewięćdziesiątych stowarzyszone związki przechodziły proces połączeń. U zakończenia tego procesu istnieją dwa bloki wpływu w ramach FNV; jednym z nich jest zorientowany na rynek sektor przemysłu, usług i transportu, drugim sektor zorientowany na usługi dla społeczeństwa. Proces połączeń miał również miejsce między związkami w ramach znacznie mniejszej federacji chrześcijańskiej, CNV.

Pomimo silnie zakorzenionych tradycji **neokorporatyzmu** lub dialogu społecznego, gęstość związków zawodowych jest raczej niska w porównaniu do innych mniejszych krajów Europy Północnej. Mniej niż 30% wszystkich pracowników należy do związku. Holenderskie związki zawodowe reprezentują pracowników pełnoetatowych zatrudnionych na podstawie zwykłych umów o pracę, a ich reprezentacja jest niska wśród kobiet, młodzieży i pracowników obcych narodowości. Jednak badania pokazują, że znaczna większość pracowników holenderskich zgadza się, że związki są instytucjami koniecznymi do ochrony zbiorowych interesów pracowniczych (Visser 1998).

Stowarzyszenia pracodawców

Rada Centralnych Organizacji Pracodawców (RCO) jest wspólną radą na szczeblu krajowym, obejmującą trzy federacje pracodawców: Federację Pracodawców Holenderskich, VNO-NCW, Federację Małych i Średnich Przedsiębiorstw, MKB oraz w rolnictwie LTO Nederland. VNO-NCW jest niewątpliwie przedstawicielem biznesu holenderskiego i funkcjonuje zarówno jako stowarzyszenie zawodowe, jak i stowarzyszenie pracodawców. Członkowie VNO-NCW to duże firmy zdobywające bezpośredni wpływ poprzez członkostwo, sektorowe stowarzyszenia pracodawców (np. w dziedzinie bankowości, hutnictwa i budownictwa), a ogólne stowarzyszenie pracodawców AAVN, reprezentujące szeroką grupę pracodawców (około 900 firm) oraz stowarzyszenia pracodawców (około 65), nieobjęte dwoma stowarzyszeniami wymienionymi powyżej lub, podobnie jak inne stowarzyszenia sektorowe, pełniące funkcję wyłącznie stowarzyszeń handlowych i nie biorące udziału w sprawach socjalnych (tzn. rokowaniach zbiorowych). Od 60% do 70% wszystkich pracowników sektora prywatnego jest zatrudnionych w firmach, które są członkami stowarzyszeń pracodawców.

Ugruntowaną tradycję dialogu społecznego w ramach neokorporatyizmu w społeczeństwie holenderskim podkreślają wzory poszukiwania konsensusu we współpracy z takimi instytucjami, jak Fundacja Pracy (StAr) i Rada Społeczno-Ekonomiczna (SER). Istnienie tych „instytucji dialogu społecznego” uwypukla szczególną rolę partnerów społecznych w społeczeństwie holenderskim. Jednak państwo wspierało również te zmiany, odgrywając zasadniczą rolę w procesie regulacji podstawowych elementów systemu zbiorowych stosunków pracy; np. ustawodawstwo w zakresie zbiorowych układów pracy oraz możliwości zastosowania zbiorowych układów pracy na zasadzie *erga omnes*. W efekcie, różne procesy konsultacji między państwem a społeczeństwem cywilnym, a zwłaszcza między państwem a pracodawcami i związkami zawodowymi, wywarły istotny wpływ na kształtowanie polityki w Holandii.

Wolę i zdolność partnerów społecznych do czynnego uczestniczenia w tworzeniu polityki można postrzegać jako nieodłączny element pozytywnych zmian ekonomicznych i społecznych w Holandii w ciągu kilku ostatnich dziesięcioleci. Wybitnym przykładem jest wspomniane powyżej „porozumienie z Wassenaar”, w którym związki zawodowe przyjęły politykę ograniczenia płac, a pracodawcy podjęli kroki w kierunku skrócenia czasu pracy w celu tworzenia nowych miejsc pracy. Porozumienie okazało się sukcesem. Jednak zdolność do tworzenia nowych miejsc pracy ma jeszcze dłuższą historię; w latach 1971–1991 liczba zatrudnionych wzrosła od 4,8 do 6,5 miliona lub co najmniej o 36%. Wskaźnik ten był niższy nawet w Stanach Zjednoczonych (33%), a w Niemczech Zachodnich poziom zatrudnienia wzrósł zaledwie o 8% w tym samym okresie. Tego typu liczby świadczą o wystąpieniu zjawiska „holenderskiego cudu zatrudnienia”. Bardziej szczegółowe elementy tych zmian obejmowały aktywną politykę rynku pracy, a także sukces w tworzeniu miejsc pracy w niepełnym wymiarze godzin. Należy jednak wspomnieć, że bieżącym problemem okazał się ograniczony sukces integrowania różnych grup osób bezrobotnych długoterminowo.

3. Dialog społeczny w Polsce

Polskie doświadczenia dialogu społecznego sięgają lat dwudziestych i trzydziestych ubiegłego wieku. Polska była jednym z dziewięciu państw założycieli Międzynarodowej Organizacji Pracy w 1919 roku. MOP powstała w wyniku rosnącej troski o reformy społeczne po I wojnie światowej. Wielki kryzys gospodarczy spowodował gwałtowny wzrost bezrobocia.

Ta dramatyczna sytuacja wymusiła rokowania związków zawodowych z organizacjami przedsiębiorców i pracodawców.

Po II wojnie światowej doświadczenia w dialogu społecznym miały charakter incydentalny. Dopiero Okrągły Stół w 1989 r., pomimo że miał charakter polityczny, zawierał pewne elementy dialogu społecznego.

Na początku lat dziewięćdziesiątych, wprowadzając reformy gospodarcze i społeczne, Polska korzystała z doradztwa wielu ekspertów zagranicznych, m.in. ekspertów Międzynarodowej Organizacji Pracy. Z tego powodu powstające wówczas zaczątki instytucji dialogu społecznego odpowiadały standardom MOP. Jednym z nich była trójstronność dialogu społecznego.

Jednocześnie cechą charakterystyczną relacji pomiędzy stronami dialogu w owym czasie była nierównowaga sił. W sferze gospodarki państwowej dominowały silne

związki zawodowe. Z kolei w szybko rozwijającym się tzw. sektorze prywatnym związki zawodowe były prawie nieobecne. Jednocześnie stopień zorganizowania samych pracodawców był słaby zarówno w sektorze państwowym, jak i prywatnym.

W takim kontekście sytuacyjnym, w oparciu o Pakt o Przedsiębiorstwie Państwowym z 1993 r., w 1994 r. powołano pierwszą instytucję dialogu społecznego – Komisję Trójstronną do spraw społeczno-gospodarczych.

Forum dialogu społecznego prowadzonego dla godzenia interesów pracowników, interesów pracodawców oraz dobra publicznego reguluje obecnie w Polsce ustawa z 6 lipca 2001r. (wraz z późniejszymi zmianami) o Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. W skład Komisji Trójstronnej wchodzi przedstawiciele strony rządowej, strony pracowników oraz strony pracodawców.

W pracach Komisji biorą udział przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego, z głosem doradczym, w zakresie dotyczącym wykonywania zadań publicznych przez samorząd terytorialny. W pracach Komisji biorą udział, z głosem doradczym, przedstawiciel Prezesa Narodowego Banku Polskiego oraz przedstawiciel Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Stronę rządową w Komisji reprezentują przedstawiciele Rady Ministrów wskazani przez Prezesa Rady Ministrów. Strona rządowa może zapraszać do udziału w pracach Komisji z głosem doradczym przedstawicieli administracji rządowej i samorządowej oraz przedstawicieli organizacji społecznych i zawodowych.

Stronę pracowników w Komisji reprezentują przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych.

Za reprezentatywne organizacje związkowe uznaje się ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje) zrzeszające co najmniej 500 000 pracowników.

Organizacja związkowa ubiegająca się o uznanie jej za reprezentatywną organizację związkową przy ustalaniu liczby pracowników nie uwzględnia pracowników zrzeszonych w tych spośród jej organizacji członkowskich, które są lub w okresie roku przed złożeniem wniosku o stwierdzenie reprezentatywności były zrzeszone w reprezentatywnej organizacji związkowej mającej przedstawicieli w składzie Komisji.

Strona pracowników może zapraszać do udziału w pracach Komisji, z głosem doradczym, przedstawicieli związków zawodowych i organizacji związkowych niespełniających kryteriów określonych w ustawie oraz przedstawicieli organizacji społecznych i zawodowych.

Taka jest forma instytucjonalna dialogu społecznego w Polsce.

Głównym celem działalności Komisji jest dążenie do osiągnięcia i zachowania pokoju społecznego. Do kompetencji Komisji należy prowadzenie dialogu społecznego w sprawach wynagrodzeń i świadczeń społecznych lub gospodarczych, a także realizacja zadań określonych w odrębnych ustawach.

Ustawa o Trójstronnej Komisji określa reprezentacja przedstawicieli pracodawców.

Za reprezentatywne uznaje się organizacje pracodawców, które spełniają łącznie następujące kryteria:

- zrzeszają pracodawców zatrudniających więcej niż 300 000 pracowników,
- mają zasięg ogólnokrajowy,

- działają w jednostkach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności,
- określony jest w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) – określonej w przepisach o statystyce publicznej.

Polska gospodarka stoi przed wieloma wyzwaniami. Najważniejsze z nich to nowa umowa społeczna, poszerzająca pole wspólnych interesów pracodawców, pracowników i rządu.

Istotne jest to, by Polska gospodarka znacznie przyspieszyła tempo wzrostu i zbliżyła się do średniego poziomu PKB na mieszkańca w krajach starej Unii Europejskiej. W okresie 16 lat transformacji średnie roczne tempo wzrostu wynosiło 2,5% i było niższe niż w wielu innych krajach.

Gdyby Polska rozwijała się w takim tempie (2,5% rocznie) w przyszłości, to poziom PKB na mieszkańca Unii Europejskiej osiągnęlibyśmy w okresie 46 lat, tj. w 2051 r. Jeżeli natomiast tempo wzrostu wyniesie 7% rocznie, to poziom ten osiągniemy w okresie 17 lat, a więc w 2022 r.² Przyspieszenie rozwoju gospodarczego jest możliwe, ale wymaga eliminacji istniejących barier rozwojowych i uruchomienia nowych sił napędowych gospodarki, tkwiących w przedsiębiorczości, w kwalifikacjach i ambicjach obywateli.

Niezbędne jest sięgnięcie po nowe pokłady motywacji do rozwoju, przedsiębiorczości, do pracy sprawnej i wydajnej. Pakt społeczny, usuwając istniejące sprzeczności i antynomie między pracą a kapitałem, rozszerzając pole wspólnych interesów, może spełnić doniosłą rolę w przyspieszeniu rozwoju i poprawie konkurencyjności.

Umową społeczną powinni być zainteresowani nie tylko pracownicy, ale głównie przedsiębiorcy. Polscy przedsiębiorcy stają przed największym wyzwaniem w okresie transformacji. Radykalnie zmienia się polski rynek pracy, stając się stopniowo rynkiem europejskim (pięć krajów zniosło ograniczenia zatrudnienia pracowników z nowych krajów Unii Europejskiej: Wielka Brytania, Irlandia, Szwecja, Hiszpania i Portugalia). Wynagrodzenie w krajach Unii Europejskiej jest, średnio biorąc, sześciokrotnie wyższe, a czas pracy o $\frac{1}{5}$ krótszy niż w Polsce. Pracodawcy polscy tracą i będą tracić coraz więcej dobrych i najbardziej ambitnych fachowców, którzy nie akceptują niskich płac, niespełnionych kryteriów godziwych dochodów wystarczających na utrzymanie rodziny.

Presja rozszerzonego i otwartego rynku pracy może prowadzić do żywiołowego wzrostu wynagrodzeń, zwiększając koszty pracy i ograniczając konkurencyjność polskich przedsiębiorstw. Aby temu zapobiec, trzeba radykalnie zmienić formułę kształtowania wynagrodzeń, wprowadzając mocniejsze powiązanie wzrostu płac ze wzrostem wydajności (produktywności). Wzrost wynagrodzeń nie będzie prowadził do wzrostu kosztów pracy pod warunkiem szybszego wzrostu wydajności. Kwestie te wymagają negocjacji partnerów społecznych, osiągnięcia konsensusu i rozszerzenia pola wspólnych interesów.

Podsumowanie

Przedstawione i omówione powyżej poszczególne systemy regulacji rynku pracy w Irlandii, Hiszpanii, Holandii i Danii nie są wynikiem przypadku ani odgórnego procesu decyzyjnego. Są one natomiast głęboko zakorzenione w historii tych krajów.

² Praca zbiorowa, *Umowa społeczna, Gospodarka – Praca – Rodzina – Dialog*, Wydawnictwo Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2006.

Można stwierdzić, że dla potencjalnego powstania i rozwoju dialogu społecznego szczególnie istotna jest tradycja państwowa, a zwłaszcza stosunki pomiędzy państwem i organizacjami społecznymi, czyli w tym przypadku partnerami społecznymi (pracodawcami i związkami zawodowymi). Co więcej, kluczowym czynnikiem wydaje się tu siła organizacyjna i polityczna czy też suwerenność związków pracodawców i związków zawodowych. Siłą tych organizacji odzwierciedla ich zdolność pozyskiwania członków, a co za tym idzie, zdolność współpracy (nawiązania dialogu) i osiągania kompromisów.

Wskazuje to na pewne uwarunkowania możliwego rozwoju dialogu społecznego w obecnych państwach członkowskich UE. Ponadto świadczy to o tym, że rozwój dialogu społecznego w nowych państwach członkowskich, m.in. w Polsce, odbiegać będzie od istniejących tradycji państwowych, w tym od faktycznej pozycji partnerów społecznych w poszczególnych krajach.

Niemniej jednak istotne jest podkreślenie faktu, że sytuacja w krajach takich jak Irlandia czy Hiszpania wskazuje, że tradycja państwowa nie jest wyłącznym czynnikiem wpływającym na ścieżkę rozwoju dialogu: znaczące są także decyzje strategiczne podejmowane przez głównych uczestników procesu, tzn. rządy i partnerów społecznych. Wydaje się, że gdy rząd i partnerzy społeczni dokonują kolejnych uzgodnień dotyczących szeroko rozumianych kwestii społeczno-ekonomicznych, jak to dzieje się w Irlandii, może to prowadzić do zerwania z wcześniej dominującą tradycją państwową.

Obecny model dialogu społecznego w Polsce jest obciążony historycznie, rząd często występuje w podwójnej roli. Raz jako właściciel części majątku, w którym jest pracodawcą i może wchodzić w spory ze związkami zawodowymi, a w innym wypadku występuje jako architekt życia społeczno-gospodarczego, będąc negocjatorem z dwoma pozostałymi stronami dialogu. Udział rządu w procesach negocjacji w systemie trójstronnym wydawał się poprawnym rozwiązaniem w początkowym okresie przeobrażeń społeczno-gospodarczych w Polsce. Obecnie rozwiązanie to okazuje się mało efektywne w znacznie zmienionej przez proces transformacji sytuacji społeczno-ekonomicznej kraju. Strony dialogu wymagają więc zmiany sposobu myślenia i innego ukształtowania modelu dialogu społecznego.

Ocena partnerów społecznych, a zwłaszcza pracodawców, pokazuje brak porozumienia w zasadniczych sprawach dialogu społecznego. Silne i zorganizowane związki zawodowe nie zawsze mają partnera po stronie pracodawców. Natomiast pracodawcy nie mogą się porozumieć od wielu lat w kształtowaniu modelu uniwersalnego, który reprezentowałby wszystkie organizacje uznane za pracodawców. Sytuacja ta powoduje brak równowagi między partnerami dialogu społecznego jak również możliwość wykreowania bardziej racjonalnych form dialogu społecznego – np. dialogu autonomicznego (dwustronnego).

Reasumując, trzeba podkreślić konieczność wzmocnienia działań na rzecz ustanowienia silnego i powszechnego samorządu gospodarczego, zapewniającego przedsiębiorcom właściwą i silną reprezentację wobec administracji rządowej i samorządu terytorialnego przy tworzeniu prawa gospodarczego jak i innych programów gospodarczych.

Literatura

1. Andersen S., *Dialog społeczny a europejskie tradycje państwowe*, Uniwersytet w Kopenhadze, 2002.
2. Biniek W., *Dialog społeczny we Francji*, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2005.
3. Biniek W., *Związek Rzemiosła Polskiego jako partner dialogu społecznego na przykładzie Rady Statystyki*, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2005.
4. Doboszyńska E., *Dialog społeczny w Polsce*, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2005.
5. Doboszyńska E., *Związek Rzemiosła Polskiego jako uczestnik dialogu społecznego na szczeblu Unii Europejskiej*, ZRP, Warszawa 2005.
6. Sinkiewicz W., *Dwadzieścia lat dialogu społecznego w Europie na tle wybranych krajów członkowskich UE*, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2005.
7. Praca zbiorowa, *Umowa społeczna, Gospodarka – Praca – Rodzina – Dialog*, Wydawnictwo Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2006.
8. Ruskowski P., *Pro publico bono*, „Biuletyn Dialogu Społecznego” nr 8, Min. Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005.
9. Szwad A., Ziegler W., *Trójstronna Komisja do spraw Społeczno-Gospodarczych*, Wydawnictwo Ministerstwa Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005.
10. Ustawa z dn. 6 lipca 2001 o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (DzU z dn. 18 września 2001).